

**PERBANDINGAN PERSEPSI ATASAN
PADA ORGANISASI BISNIS DAN NIRLABA DI PEKANBARU
TERHADAP KEMAMPUAN INTELEKTUAL DAN
EMOSIONAL SARJANA AKUNTANSI FAKULTAS
EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UIN SUSKA RIAU**

SKRIPSI



Oleh :

**SITI SHOLIAH
10373023574**

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2010/1430H**

**PERBANDINGAN PERSEPSI ATASAN PADA ORGANISASI BISNIS DAN NIRLABA
DI PEKANBARU TERHADAP KEMAMPUAN INTELEKTUAL DAN EMOSIONAL
SARJANA AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL UIN SUSKA
RIAU.**

Oleh:
Siti Sholihah

Penelitian ini dilakukan di Pekanbaru yang berlangsung pada bulan Januari sampai dengan Maret 2010. Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui persepsi atasan pada organisasi bisnis dan nirlaba di Pekanbaru terhadap kemampuan intelektual dan emosional sarjana akuntansi alumni Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau. Sedang manfaat yang diperoleh adalah dapat memberikan gambaran kualitas sarjana akuntansi alumni Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau.

Populasi dari penelitian ini adalah atasan pada organisasi bisnis dan nirlaba. Jumlah populasi sebanyak 2.872 organisasi. Berdasarkan teknik purposive sampling dengan kriteria memiliki karyawan sarjana akuntansi alumni Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau dan lama bekerja minimal 3 bulan, maka sampel yang diperoleh sebanyak 30 responden.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji T-test. Pada kemampuan intelektual diperoleh nilai t sebesar $0,945 > 0,05$, sedang pada kemampuan emosional diperoleh nilai t $0,707 > 0,05$. Hal ini mengidentifikasi bahwa tidak terdapat perbedaan persepsi yang signifikan antara atasan pada organisasi bisnis dan nirlaba terhadap kemampuan intelektual dan kemampuan emosional pada sarjana akuntansi alumni Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau. Para atasan menilai bahwa sarjana akuntansi alumni Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau mampu mengaplikasikan ilmu yang diperoleh di jenjang pendidikan pada dunia kerja dengan baik, serta memiliki integritas dan etika yang baik dalam bekerja.

Kata kunci: Kemampuan Intelektual, Kemampuan Emosional.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Sistematika Penulisan	9
BABA II TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESA	
A. Tinjauan Pustaka	11
1. Teori Persepsi	11
2. Pengertian Akuntansi	12
3. Bidang-Bidang Akuntansi	14
4. Profesi Akuntansi	17
5. Peran Akuntansi Pada Perusahaan	18
6. Bentuk-Bentuk Organisasi	19
7. Teori Kemampuan	24
B. Kerangka Konseptual	30
C. Hipotesa	30
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Lokasi Penelitian	31
B. Desain Penelitian	31
C. Populasi dan sampel Penelitian	32
D. Jenis dan Sumber Data	34

E. Metode Pengumpulan Data	35
F. Variabel Penelitian, Definisi Operasional dan Pengukuran	
Variabel	35
1. Variabel Penelitian	35
2. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	36
G. Uji Kualitas Data	37
1. Uji Validitas	38
2. Uji Realibilitas	39
3. Uji Normalitas	39
H. Uji Hipotesis	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Responden	41
B. Metode Analisis Data	42
1. Uji Kualitas Data	42
a. Uji Validitas	42
b. Uji Reliabilitas	46
c. Uji Normalitas	47
C. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan	49
D. Pembahasan	52
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	54
B. Keterbatasan	55
C. Saran	55
DAFTAR PUSTAKA	57

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ekonomi yang semakin pesat di wilayah Riau, menimbulkan semakin banyaknya kebutuhan akan pelaku ekonomi di wilayah ini. Salah satu pihak yang tidak kalah penting peranannya dalam sistem perekonomian ini adalah para akuntan.

Para akuntan menyajikan informasi keuangan kepada pihak manajemen serta pihak-pihak lain yang sangat membutuhkannya dalam proses pengambilan keputusan ekonomi. Disamping fungsinya sebagai penyaji informasi ekonomi, akuntan juga ikut berperan dalam memberikan landasan yang kokoh dibidang pengamanan dan pengawasan sumber-sumber ekonomi sehingga sumber-sumber itu dapat dipertanggungjawabkan pengelolanya kepada pemilik atau masyarakat.

Pendidikan tinggi yang menyajikan program akuntansi adalah salah satu hal yang penting dalam melahirkan akuntan itu sendiri. Berperan menyajikan keilmuan sebagai landasan berfikir dan bergerak menjalankan serta mengembangkan pengetahuan profesinya. Dengan bekal pengetahuan itu, maka para akuntan dapat mengembangkan ilmu akuntansi sesuai dengan kondisi dan kebutuhan masyarakat. Sehingga lebih bermanfaat lagi bagi bangsa dan negara.

Dewasa ini minat masyarakat untuk mengetahui perkembangan profesi dan pendidikan akuntansi di wilayah Riau pada khususnya cukup menggembirakan. Akuntansi mendapat tempat yang cukup istimewa dalam kurikulum perguruan tinggi.

Hal ini terbukti dari tumbuh suburnya lembaga-lembaga pendidikan tinggi akuntansi maupun kursus-kursus akuntansi yang sudah meningkat dari tahun ke tahun. Hingga pada tingkat Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) pun akuntansi menjadi jurusan yang sangat diminati.

Pertumbuhan yang pesat pada lembaga pendidikan yang mencetak tenaga terdidik ini maka harus diupayakan untuk mempertahankan kualitas dan implementasi lulusannya (sarjana akuntansi) sehingga mereka memiliki kompetensi teknis dan moral yang memadai untuk mendapatkan peluang kerja yang kian terbatas secara umum.

Dalam Mathis (2001;6) disebutkan bahwa pada masa yang akan datang banyak industri yang membutuhkan tenaga kerja yang lebih terdidik. Jumlah pekerjaan yang menuntut tenaga kerja dan pengetahuan yang lebih tinggi akan lebih cepat dari pekerjaan lainnya. Pertumbuhan ini berarti seseorang yang tidak memiliki ijazah SMU atau bukan dari lulusan universitas yang terkemuka akan mengalami hambatan karena kesempatan untuk bekerja bagi mereka hanya di bidang pelayanan dengan tingkat upah yang rendah. Singkatnya, akan ada kesenjangan pertumbuhan antara pengetahuan dan keahlian yang dituntut dengan pengetahuan dan keahlian yang dimiliki oleh para tenaga kerja dan calon tenaga kerja.

Jika tidak ada usaha memperbaiki sistem pendidikan, maka perusahaan tidak akan mampu mendapatkan tenaga kerja yang berpotensi sejalan dengan perkembangan dari pekerjaan yang mengutamakan pengetahuan dan *skill*. Sejumlah perusahaan telah melihat banyak calon tenaga kerja memiliki kekurangan pada

kemampuan bahasa, dan pengetahuan matematika. Kemudian mereka menyediakan kelas untuk matematika dasar dan pelatihan kemampuan bahasa inggris di tempat para tenaga kerja bekerja.

Sarjana ekonomi akuntansi setelah menyelesaikan jenjang pendidikan S1 memiliki alternatif pilihan karier. Pertama, dapat langsung bekerja baik sebagai karyawan perusahaan, karyawan instansi pemerintah, maupun berwiraswasta. Kedua, melanjutkan ke jenjang akademik S2. Ketiga melanjutkan pendidikan profesi menjadi akuntan publik. Dengan kata lain mahasiswa setelah menyelesaikan jenjang pendidikan akuntansi dapat memilih karier untuk menjadi akuntan publik atau memilih profesi selain akuntan publik.

Terdapat 4 (empat) sektor pekerjaan yang bisa dimasuki oleh lulusan pendidikan akuntansi. Pertama, akuntan publik atau akuntan pemeriksa (auditor) yang memberikan pelayanan akuntansi kepada masyarakat atas keperluannya dalam bidang akuntansi. Kedua, akuntan perusahaan yang dapat menjalankan tugasnya sebagai akuntan yang mengatur pembukuan dan pembuatan ikhtisar-ikhtisar keuangan, atau membuat sistem akuntansi perusahaan. Ketiga, akuntan pendidik adalah profesi akuntan yang memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa jasa pendidikan akuntansi di lembaga-lembaga pendidikan. Keempat, akuntan pemerintah terdiri dari mereka yang bertugas di perusahaan-perusahaan Negara, bank-bank pemerintah, akuntan pajak, Direktorat Jendral Pengawasan Keuangan Negara, dll.

Banyaknya perusahaan-perusahaan yang tidak dapat bertahan akibat dari krisis ekonomi pada tahun 1997 mengakibatkan jumlah tenaga kerja yang

menganggur akibat pemutusan hubungan kerja, ditambah lagi dengan jumlah output yang dihasilkan oleh lembaga-lembaga pendidikan yang semakin hari semakin bertambah jumlahnya. Keadaan ini turut menambah ketatnya persaingan dalam mendapatkan pekerjaan. Hingga awal 2007, negeri kita memiliki 10,9 juta penganggur – 20 persennya berijazah sarjana. Amidjono dalam <http://www.fe.ui.ac.id>.

Sedang dalam Winarno (2008;9) dikatakan bahwa krisis ekonomi (1998) menyebabkan kenaikan tingkat *open un employment*. Sumber utama berasal dari pencari kerja yang pertama, terutama mereka yang baru menamatkan pendidikan menengah dan tinggi. Jumlah kelompok ini mencapai sekitar 2 juta orang setahun dan sebagian besar tidak bisa memperoleh pekerjaan. Sumber kedua adalah pekerja yang kehilangan pekerjaannya akibat krisis yang berkepanjangan. Diperkirakan bahwa pada setiap penurunan laju pertumbuhan *gross domestic product* (GDP) sebesar 1%, akan ada sekitar 300 pekerja yang kehilangan pekerjaan mereka. Dengan demikian jumlah pengangguran terbuka pada tahun 1998 diperkirakan 1 juta atau lebih dari 10% dari total angkatan kerja. Perkiraan resmi yang dikeluarkan oleh pemerintah lebih tinggi lagi dengan angka 13.4 juta orang.

Menurut Jalal dalam Fozzi (<http://www.sebi.ac.id>) tingginya angka pengangguran lulusan perguruan tinggi saat ini disebabkan berbagai faktor. Antara lain, kompetensi keahlian tidak sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja, lulusan program studi sudah jenuh di masyarakat, atau tidak memiliki keahlian apapun untuk bersaing di dunia kerja.

Survei yang dilakukan dengan cara wawancara langsung atas 135 responden di Jabodetabek; terdiri dari 80 pengguna tenaga kerja dan 55 perekrut ini juga mengungkapkan bahwa dunia kerja memilih UI sebagai kampus yang terbaik karena lulusannya memiliki karakter juara. Karakter pekerja yang diinginkan adalah mereka yang mau bekerja keras (9,03%), memiliki kepercayaan diri yang tinggi (8,75%), mempunyai visi ke depan (8,37%), mampu bekerja dalam tim (8,07%), memiliki perencanaan yang matang (7,91%), mampu berpikir analitis (7,82%), mudah beradaptasi (7,12%), mampu bekerja dalam tekanan (5,91%), cakap berbahasa Inggris (5,27%) serta mampu mengorganisasikan pekerjaan (5,26%).

Survei juga membuktikan bahwa IPK yang menunjukkan prestasi akademis memang menjadi pintu masuk pertama ke dunia kerja, namun demikian sumbangannya hanya 30% saja. Selebihnya, kemampuan berbahasa Inggris, kesesuaian program studi dengan posisi kerja, nama besar perguruan tinggi, pengalaman kerja/magang, kemampuan akan aplikasi komputer, pengalaman berorganisasi serta rekomendasi merupakan faktor penentu penting lainnya untuk sukses di dunia kerja. Dan ternyata, tekun belajar bukan satu-satunya cara untuk menjadi lulusan berkualitas. Beberapa kegiatan seperti: aktif berorganisasi, mengasah kemampuan berbahasa Inggris, rajin mengikuti perkembangan informasi, memiliki pergaulan luas serta memiliki kemampuan aplikasi komputer diyakini dapat meningkatkan kualitas lulusan. Amidjono dalam <http://www.fe.ui.ac.id> .

UIN SUSKA Riau adalah salah satu perguruan tinggi di Riau yang membuka jurusan akuntansi pada awal tahun ajaran 2002/2003 pada Fakultas Ekonomi dan

Ilmu Sosial (FEKONSOS), yang memiliki tujuan dalam Panduan dan Informasi Akademik UIN SUSKA Riau (2003;177) sebagai berikut :

1. Menghasilkan sarjana akuntansi muslim yang memiliki *akhlakul karimah*, serta memiliki kemampuan akademik yang handal dan profesionalitas yang tinggi serta berwawasan keislaman dan keilmuan secara integratif, berdisiplin dalam mengembangkan dan memanfaatkan ilmu akuntansi dalam kehidupan masyarakat dengan dasar keikhlasan dan mengharap ridho Allah.
2. Mampu melakukan penelitian dan kajian untuk menghasilkan karya ilmiah dalam memajukan ilmu akuntansi syari'ah, kebudayaan, peradaban, dan kehidupan masyarakat yang memberi penekanan pada *belief affection*.
3. Melakukan pengabdian kepada masyarakat dalam berbagai bentuk upaya pembinaan, penyuluhan, lokakarya, pengajian, dan pengkajian dengan pendekatan religius untuk mengembangkan lingkungan dan masyarakat yang madani sesuai nilai-nilai keislaman.

Dilihat dari Visi dan Misi yang dimiliki Program Studi Akuntansi Fekonsos UIN SUSKA Riau terlihat sudah menggambarkan usaha dalam mencetak sumberdaya manusia yang berkualitas baik dari segi keilmuan maupun emosional, hingga pada priode Februari 2009 telah berhasil menamatkan 225 orang sarjana.

Tabel I.1

**Data Sarjana Akuntansi S1 FEKONSOS UIN SUSKA RIAU
Priode 2007-2009**

Priode	Jumlah
Feb 2007	13 Orang
Agst 2007	24 Orang
Feb 2008	63 Orang
Agst 2008	72 Orang
Feb 2009	53 Orang
Jumlah	225 Orang

Sumber <http://alumni-aks1-fekonsos.co.nr>

Hal ini selaras dengan program pemerintah pusat dan daerah yang berusaha membuat program kebijaksanaan untuk menumbuhkan iklim pendidikan yang handal dan profesional, guna menciptakan sumberdaya manusia yang berkualitas.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai persepsi para atasan pada organisasi bisnis dan nirlaba yang memiliki karyawan sarjana akuntansi alumni Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial terkait dengan kemampuan keakademikan para sarjana akuntansi itu sendiri serta pengaplikasian ilmu di dunia kerja. Penelitian tersebut akan penulis tuangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“PERBANDINGAN PERSEPSI ATASAN PADA ORGANISASI BISNIS DAN NIRLABA DI PEKANBARU TERHADAP KEMAMPUAN INTELEKTUAL DAN EMOSIONAL SARJANA AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL UIN SUSKA RIAU”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat perbedaan persepsi antara atasan pada organisasi bisnis dan nirlaba terhadap kemampuan intelektual sarjana akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau?
2. Apakah terdapat perbedaan persepsi antara atasan pada organisasi bisnis dan nirlaba terhadap kemampuan emosional sarjana akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menguji secara empiris perbedaan persepsi antara atasan pada organisasi bisnis dan nirlaba terhadap kemampuan intelektual sarjana akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau.
2. Menguji secara empiris perbedaan persepsi antara atasan pada organisasi bisnis dan nirlaba terhadap kemampuan emosional sarjana akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan evaluasi bagi pihak Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, khususnya jurusan

akuntansi terkait dengan kualitas dan mutu pendidikan itu sendiri, serta sistem pendidikan akuntansi yang relevan terhadap dunia kerja.

2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi motivasi bagi mahasiswa jurusan akuntansi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial pada khususnya agar mempersiapkan bekal keahlian dengan sebaik-baiknya dalam menyongsong dan menghadapi persaingan dunia kerja.
3. Sebagai sumber informasi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan permasalahan yang sejenis, atau pengembangan lain dari penelitian ini.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dokumentasi ilmiah yang bermanfaat untuk dukungan kegiatan akademik, bagi peneliti sendiri dan bagi Fakultas.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penelitian ini dibagi dalam lima BAB sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini akan menguraikan tentang tinjauan pustaka, konsep-konsep teoritis yang berkaitan dengan penelitian ini.

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Bab ini membahas jenis penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, variabel penelitian, sumber pengumpulan data, dan analisis yang dipakai dalam penelitian ini.

BAB IV : ANALISIS DATA

Bab ini menguraikan tentang pelaksanaan penelitian, data responden, serta analisis hasil penelitian berdasarkan data yang diperoleh.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini adalah rangkaian terakhir penulisan yang berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, serta saran bagi peneliti selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESA

A. Tinjauan Pustaka

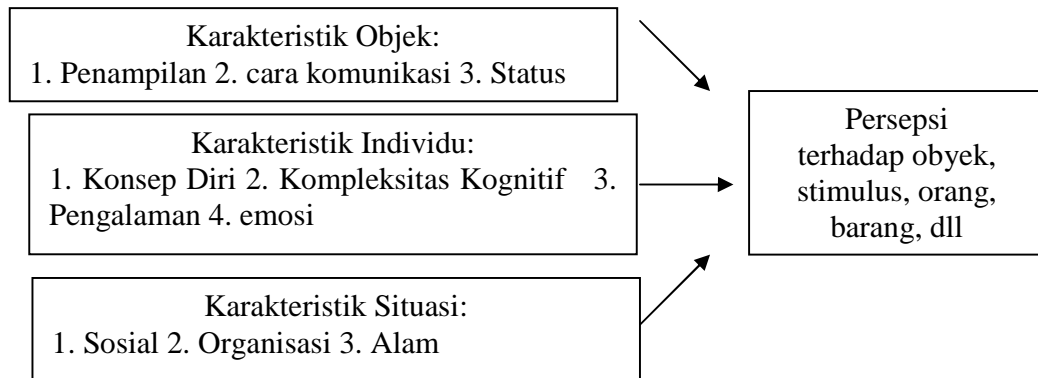
1. Teori Persepsi

Menurut Desiderato dalam Rakhmat (2007:51) persepsi adalah pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Persepsi dalam Sigit (2003:17) diartikan sebagai proses *kognitif* (di dalam pikiran) seseorang untuk memberi arti terhadap stimulasi dari lingkungan yang dapat ditangkap melalui indranya (*sensation*). Tiap-tiap orang memiliki persepsi sendiri-sendiri, karena perbedaan kemampuan inderanya dalam menangkap stimulasi, dan berbeda kemampuannya dalam menafsir atau memberi arti kepada stimulasi itu. Indra merupakan filter dapatnya stimulasi itu masuk dalam kognisinya, dan kemudian orang memberikan perhatian terhadap stimulasi itu untuk diberi arti. Namun perhatian seseorang tidak dapat menyeluruh, melainkan pada aspek-aspek tertentu saja, yaitu yang dianggap penting atau menarik bagi dirinya. Ini disebabkan karena adanya keterbatasan-keterbatasan pada individu-individu.

Persepsi dalam Sigit (2003:22) dipengaruhi oleh 3 faktor antara lain: karakteristik objek (stimulasi), karakteristik individu yang mempersepsi, dan karakteristik situasi.

Gambar II.1.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Terhadap Persepsi



2. Pengertian akuntansi

Para ahli dan lembaga-lembaga terkait dalam Yadiati (2008;1) mendefenisikan akuntansi sebagai berikut:

- a) Definisi menurut Accounting Principle Board (APB) dalam Statement No. 4 disebutkan:

Akuntansi adalah sebuah kegiatan jasa (*service activity*) fungsinya adalah untuk memberikan informasi kuantitatif, terutama yang bersifat finansial, tentang entitas-entitas ekonomi yang dianggap berguna dalam pengambilan keputusan-keputusan ekonomi, dalam menentukan pilihan-pilihan logis diantara tindakan-tindakan alternatif.

- b) American Institute of Certified Publik Accountans (AICPA) dalam Accounting Terminology Bulletin No. 1 (1953) menyatakan:

Akuntansi adalah seni pencatatan, pengelompokan dan pengikhtisaran dengan cara yang berarti, atas semua transaksi dan kejadian yang bersifat keuangan, serta penafsiran hasil-hasilnya.

- c) Paul Grady dalam ARS No. 7, AICPA (1965), mendefenisikan:

Akuntansi merupakan suatu *body of knowledge* serta fungsi organisasi yang secara sistematis, orisinal dan autentik, mencatat, mengklasifikasikan, memproses, mengikhtisarkan, menganalisis, menginterpretasikan seluruh transaksi dan kejadian serta karakter keuangan yang terjadi dalam operasi entitas akuntansi dalam rangka menyediakan informasi yang berarti yang dibutuhkan manajemen sebagai laporan dan pertanggungjawaban atas kepercayaan yang diterima.

- d) Keiso and Weygandt, menyatakan:

Akuntansi adalah suatu sistem informasi yang mengidentifikasi, mencatat dan mengkomunikasikan kejadian ekonomi dari suatu organisasi kepada pihak yang berkepentingan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa akuntansi adalah seperangkat pengetahuan yang berupa alat dan seni untuk mencatat mengelompokkan dan mengikhtisarkan serta menafsirkan hasil transaksi keuangan yang menghasilkan konsep, prinsip, standar, prosedur, teknik dalam rangka menyediakan informasi yang berarti sebagai pertanggungjawaban manajemen kepada pihak-pihak yang berkepentingan dan diolah dalam sebuah sistem.

Dari pengertian di atas juga terkandung kegiatan utama akuntansi, yaitu:

- a. Mengidentifikasi kejadian ekonomi berkaitan dengan aktivitas ekonomi yang relevan dari suatu organisasi tertentu.
- b. Mencatat secara historis aktivitas keuangan organisasi. Pencatatan dilakukan secara sistematis, berurutan secara kronologi kejadian dan harus dapat diukur dalam satuan moneter. Dalam proses pencatatan ini, kejadian ekonomi kemudian diklasifikasikan dan diringkaskan.
- c. Mengkomunikasikan kejadian ekonomi kepada pihak yang berkepentingan dalam bentuk laporan keuangan yang menuntut informasi keuangan organisasi yang dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Yadiati (2008;7)

3. Bidang-Bidang Akuntansi

Pesatnya pertumbuhan ekonomi dan semakin kompleksnya permasalahan perusahaan yang didorong oleh kemajuan teknologi, serta bertambahnya peraturan pemerintah terhadap kegiatan perusahaan, maka para akuntan dituntut untuk mengkhususkan keahlian dalam beberapa bidang akuntansi sebagai berikut:

- a. Akuntansi Keuangan (*Financial Accounting*)

Akuntansi Keuangan merupakan bidang akuntansi yang berkaitan dengan bagaimana pencatatan dan penyusunan laporan keuangan dari satu kesatuan unit usaha yang berpedoman pada prinsip-prinsip akuntansi yang berterima umum.

- b. Pemeriksaan Akuntansi (*Auditing*)

Pemeriksaan akuntansi merupakan kegiatan akuntansi yang berhubungan dengan pemeriksaan laporan keuangan yang dihasilkan oleh sistem informasi akuntansi keuangan. Tujuan utama pemeriksaan tersebut adalah untuk menguji catatan-catatan yang mendukung laporan keuangan dengan menyatakan kelayakan dan dapat dipercayainya suatu laporan. Pemeriksaan juga untuk memastikan ketaatan terhadap kebijakan, prosedur atau peraturan, serta menilai efesiensi serta efektifitas suatu kegiatan. Dalam pelaksanaan audit, seorang akuntan publik harus objektif dan independen serta berpedoman pada standar *auditing* dan kode etik akuntan atau Standar Profesional Akuntan Publik.

c. Akuntansi Manajemen (*Management Accounting*).

Akuntansi Manajemen merupakan bidang akuntansi yang tujuan utamanya adalah menyediakan informasi bagi pihak manajemen yang akan digunakan untuk aktivitas perencanaan, pengendalian dan pengambilan keputusan.

d. Akuntansi Biaya (*Cost Accounting*)

Akuntansi biaya adalah bidang akuntansi yang menekankan kegiatan pada penetapan biaya dan kontrol atas biaya. Di samping itu, salah satu fungsi utama akuntansi biaya adalah pengumpulan dan menganalisa data mengenai biaya, baik yang telah lalu maupun yang akan terjadi untuk digunakan oleh pemimpin perusahaan sebagai alat kontrol atas kegiatan yang telah dilakukan serta alat untuk membuat rencana dimasa mendatang.

e. Akuntansi Pajak (*Tax Accaounting*)

Tax Accounting merupakan bidang akuntansi yang tujuan utamanya bagaimana menyusun laporan keuangan untuk tujuan perpajakan dengan berdasarkan pada konsep perpajakan. Untuk tujuan pelaporan pajak, konsep tentang transaksi, kejadian keuangan, metode pengukuran dan pengakuan, dan cara pelaporan harus mengacu pada undang-undang perpajakan yang berlaku.

f. Sistem Informasi (*Information System*)

Bidang ini menjadi sangat penting karena setiap organisasi melakukan aktivitasnya berdasarkan informasi yang diperoleh. Kemampuan teknologi komputer terbukti telah membantu manusia dalam menghasilkan informasi yang lebih akurat dan tepat waktu. Tugas seorang akuntan semakin dihadapkan kepada tantangan tidak hanya membuat sistem informasi yang menciptakan arus laporan dan data yang efisien, namun juga memastikan terciptanya sistem pengendalian intern yang memadai, agar kekayaan perusahaan terjamin keamanannya.

g. Anggaran (*Budgeting*)

Anggaran adalah bidang akuntansi yang berkaitan dengan penyusunan rencana keuangan dari kegiatan perusahaan yang diukur dalam satu unit moneter dan berlaku untuk jangka waktu tertentu dimasa mendatang, serta pengendalian dan analisisnya.

h. Akuntansi Pemerintahan (*Governmental Accounting*)

Akuntansi Pemerintahan adalah bidang akuntansi yang berkaitan dengan bagaimana penyusunan laporan keuangan untuk sektor pemerintahan, baik untuk pemerintahan pusat, provinsi dan desa, bahkan dalam perkembangannya sekarang muncul akuntansi sektor publik yang berkaitan dengan pelaporan keuangan untuk sektor-sektor publik, yang pada intinya lebih menekankan pada akuntabilitas pengelolaan kekayaan Negara. Yadiati (2008;11).

4. Profesi Akuntansi

Dalam Yadiati (2008;9) jenjang karier seorang akuntan dapat digolongkan menjadi :

- a. Akuntan publik atau akuntan pemeriksa (*auditor*) yang memberikan pelayanan akuntansi kepada masyarakat atas keperluannya dalam bidang akuntansi.
- b. Akuntan perusahaan yang dapat menjalankan tugasnya sebagai akuntan yang mengatur pembukuan dan pembuatan ikhtisar-ikhtisar keuangan, atau membuat sistem akuntansi perusahaan.
- c. Akuntan pendidik adalah profesi akuntan yang memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa jasa pendidikan akuntansi di lembaga-lembaga pendidikan.
- d. Akuntan pemerintah terdiri dari mereka yang bertugas di perusahaan-perusahaan Negara, bank-bank pemerintah, akuntan pajak, dll.

Setiap kegiatan yang memberikan jasa dari pengetahuan dan keahliannya pada pihak lain sudah seharusnya memiliki rasa tanggung jawab kepada pihak-pihak yang dipengaruhi / pengguna jasa tersebut. Sifat-sifat baik (*virtue*) dari praktik akuntansi dalam Belkaoui, (2006;54) meliputi :

- a. Kejujuran dari akuntan pada umumnya dan auditor pada khususnya.
- b. Memiliki kepedulian terhadap status ekonomi pihak lain dalam bentuk penyelenggaraan dan akuntabilitas.
- c. Sensitif terhadap nilai kerja sama dan konflik dengan mengantisipasi terjadinya konflik dan menciptakan adanya semacam penegakan kerjasama melalui penggunaan teknik-teknik akuntansi manajemen.
- d. Sifat akuntansi yang komunikatif dengan menceritakan pengalaman-pengalaman ekonomi melalui dialog-dialog akuntansi, dan
- e. Penyebaran informasi ekonomi dengan memberikan informasi mengenai ekonomi untuk pengambilan keputusan.

1. Peran Akuntansi Pada Perusahaan

Setiap pegawai dalam perusahaan dari level yang paling bawah hingga manajer dan pemilik perusahaan sangat memiliki keterkaitan dengan bidang akuntansi. Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam perusahaan maka semakin membutuhkan informasi yang dihasilkan oleh bidang akuntansi. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa akuntansi menghasilkan informasi yang digunakan manajer untuk mengetahui operasi perusahaan. Akuntansi juga memberikan informasi kepada pihak-pihak yang berkepentingan untuk mengetahui kinerja ekonomi dan kondisi

perusahaan, Niswonger (1999;6). Di Indonesia kewajiban melakukan pembukuan setiap perusahaan didasarkan pada Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD) pasal 6, yang berbunyi: “tiap-tiap orang yang melakukan / menjalankan perusahaan menyelenggarakan pembukuan perusahaan, sehingga diketahui segala hak dan kewajibannya”. Tujuan yang akan dicapai adalah untuk memperoleh informasi tentang transaksi keuangan dan transaksi barang agar dapat ditentukan dengan tepat kebijakan perusahaan selanjutnya. Yadiati (2008;23).

Dalam organisasi perusahaan fungsi akuntansi berada dalam departemen keuangan yang dipimpin oleh seorang direktur keuangan. Untuk mendukung tugas analisis dan pengendalian, direktur keuangan dibantu oleh kontrolir (*Controller*), dan manajer-manajer seperti: biro pajak (*tax manager*), manajer biro pendanaan (*treasury manager*), manajer sistem informasi (*information system manager*), dan lain-lain. Pada level pelaksana, fungsi akuntansi dibagi kedalam bidang tugas masing-masing, antara lain: akuntansi piutang (*accout receivable section*), akuntansi utang (*account payable section*), akuntansi kas (*cachier*), perpajakan (*tax section*), dan lain-lain.

Dalam merencanakan fungsi akuntansi pada perusahaan, perusahaan harus terlebih dahulu mengidentifikasi pihak-pihak yang berkepentingan terhadap informasi akuntansi. Kemudian perusahaan harus mengetahui informasi apa yang dibutuhkan oleh mereka. Selanjutnya dirancang struktur organisasi dan sistem informasi akuntansi yang dapat memenuhi kebutuhan pemakai tersebut. Rancangan ini memperhatikan sistem pengendalian intern (*internal control system*) yang memadai. Sistem pengendalian intern ini penting artinya dengan tujuan:

- a. Menjamin terjaganya kekayaan perusahaan.
- b. Menjaga keandalan informasi akuntansi.
- c. Mendorong terciptanya efisiensi.
- d. Memastikan ditaatinya prosedur di dalam perusahaan. Yadiati (2008;24).

2. Bentuk-Bentuk Organisasi

Menurut Nainggolan (2005;2) lembaga organisasi terbagi menjadi tiga bentuk. Pertama, lembaga komersial yaitu lembaga yang dibiayai oleh keuntungan dari kegiatannya. Kedua, lembaga pemerintahan, yaitu lembaga yang dibiayai oleh masyarakat lewat pajak dan retribusi, dan terakhir lembaga nirlaba, yaitu lembaga yang dibiayai oleh masyarakat lewat donasi atau sumbangan.

Sedang dalam Boone (2002;8) membagi organisasi menjadi dua institusi. Pertama adalah institusi bisnis yang terdiri dari semua aktivitas yang bertujuan mencari laba dan perusahaan yang menghasilkan barang serta jasa yang dibutuhkan oleh sebuah sistem ekonomi. Kedua, organisasi nirlaba (*not for profit organization*) yang mirip dengan institusi bisnis tetapi tujuan utamanya bukan menghasilkan laba bagi pemilik.

Menurut Burhanuddin dan Sinaga dalam <http://www.ksap.org> organisasi atau sektor dibedakan menjadi dua jenis, yakni sektor komersial atau yang disebut juga dengan sektor bisnis, sektor privat, atau sektor yang mencari laba (*profit motive/seeking organization*). Sektor yang lain adalah sektor sosial atau yang disebut juga dengan sektor publik atau organisasi yang tidak mencari laba (*not for profit*

organization). Pengertian privat dan publik sebenarnya memiliki pengertian dan konsep yang sangat luas yang dikembangkan dalam berbagai bidang seperti ekonomi, politik, administrasi publik, dan sosiologi.

a. Organisasi Bisnis (*Profit Motive/Seeking Organization*)

Dalam Boone (2002;8) institusi bisnis terdiri dari semua aktivitas yang bertujuan mencari laba dan perusahaan yang menghasilkan barang serta jasa yang dibutuhkan oleh sebuah sistem ekonomi.

Dalam Solihin (2006;118) disebutkan bahwa, organisasi ekonomi (*economic organization*) berarti suatu organisasi yang bertujuan untuk melakukan alokasi sumberdaya yang langka, yang di dalamnya dilakukan pengumpulan sekaligus pengorganisasian sebagai sumberdaya (*resources*) seperti bahan baku, modal, peralatan, dan manusia untuk dapat menghasilkan laba dan pertumbuhan kegiatan usaha. Organisasi ekonomi dapat mencakup perusahaan, unit bisnis dalam grup suatu perusahaan, maupun jaringan berbagai organisasi independen.

Pengertian perusahaan dalam Yadiati (2008;19) adalah suatu organisasi yang didirikan seseorang atau sekelompok orang atau suatu badan lainnya yang kegiatannya melakukan produksi dan distribusi dalam memenuhi kebutuhan ekonomi manusia.

Menurut undang-undang No.3 Tahun 1982 tentang wajib daftar perusahaan pasal 1 huruf 6 dalam Solihin (2006;118) yang dimaksud perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus

menerus yang didirikan, bekerja, serta berkedudukan dalam wilayah Indonesia dengan tujuan memperoleh keuntungan dan / atau laba.

Kemajuan ekonomi memberi dampak pengaruh terhadap bentuk lapangan usaha dan sifat badan usaha pada suatu perusahaan. Dimana setiap bentuk badan usaha tersebut sangat berpengaruh dalam memberikan kontribusi pada pertumbuhan perekonomian. Bentuk dari perusahaan-perusahaan yang beroperasi dalam perekonomian, terutama dapat dibedakan, Sukirno (2006;34):

1. Perusahaan Perorangan

Perusahaan perorangan adalah perusahaan yang dimiliki seluruhnya oleh perorangan untuk keuntungan dirinya sendiri.

2. Perusahaan Persekutuan

Perusahaan persekutuan adalah perusahaan yang dimiliki oleh dua orang atau lebih menurut perjanjian yang telah disepakati untuk menyatukan sumberdaya yang dimiliki atau dikarenakan memiliki tujuan yang sama.

3. Perseroan Terbatas

Berupa bentuk badan usaha yang merupakan badan hukum yang terpisah dan kepemilikannya dibagi dalam saham-saham. Sedangkan menurut pasal 1 UU No.1 1995 tentang Perseroan Terbatas, yang dimaksud Perseroan Terbatas adalah badan hukum yang didirikan berdasarkan perjanjian melakukan kegiatan usaha, dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi saham dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam undang-undang ini serta peraturan pelaksanaannya.

4. BUMN

BUMN adalah badan usaha yang seluruh modalnya dimiliki oleh negara, atau badan usaha yang tidak seluruh sahamnya dimiliki negara. Tujuan pendirian BUMN dapat bervariasi, yakni untuk merintis pembangunan prasarana tertentu, untuk kepentingan keamanan dan kerahasiaan negara, untuk kepentingan kesejahteraan rakyat, bersifat komersial, dan lain-lain. Meskipun ada berbagai tujuan, tetapi secara garis besar tujuan BUMN ada yang bersifat komersial dan non komersial. Di dalam praktek, kedua fungsi tersebut harus dapat diserasikan. Yang terdiri dari:

a) Perusahaan Jawatan (PERJAN)

Merupakan BUMN yang seluruh modalnya berasal dari kekayaan Negara yang dipisahkan dan kemudian menjadi bagian integral dari departemen teknis. Misal PT. Kereta Api Indonesia (KAI).

b) Perusahaan Umum (PERUM)

Merupakan BUMN yang seluruh modalnya dimiliki Negara dari kekayaan Negara yang dipisahkan dan tidak terbagi atas saham-saham.

Misalnya PT. Telkom.

c) Perusahaan Perseroan Terbatas Milik Negara

Merupakan BUMN yang modal dan saham Negara berkemungkinan:

- 1) Seluruh modal persero dimiliki oleh Negara.
- 2) Sebagian modal persero (paling sedikit 51%) dimiliki oleh Negara dan sebagian lainnya dimiliki oleh swasta.

b. Organisasi Nirlaba (*Not for Profit Organization*)

Organisasi nirlaba beroperasi baik di sektor swasta maupun publik. Sektor swasta yang bersifat sosial mencakup museum, perpustakaan, asosiasi bisnis, organisasi amal dan agama serta sebagian besar sekolah dan universitas. Di samping itu, badan-badan pemerintah, partai politik, dan serikat pekerja juga digolongkan sebagai organisasi nirlaba.

Dalam setiap perekonomian akan terdapat organisasi yang melakukan kegiatan seperti perusahaan, tetapi tujuan utamanya bukanlah mencari keuntungan dari usaha tersebut. Keuntungan yang diperoleh biasanya dipergunakan kembali untuk mengembangkan usaha atau dikembalikan kepada pihak induk organisasi yang mengembangkan usaha tersebut. Di Indonesia, organisasi tersebut terutama bergerak di dua bidang yang cukup populer, yakni pendidikan dan rumah sakit.

Sabeni dan Ghozali (2001;6) menyebutkan, pada umumnya organisasi *non profit* ini memproduksi barang dan jasa yang secara ekonomi tidak *feasible* (tidak dikehendaki) untuk diproduksi oleh perusahaan-perusahaan komersial atau barang dan jasa yang diproduksi tersebut adalah merupakan jenis barang dan jasa yang vital untuk mencakup kebutuhan masyarakat. Hal ini dilakukan tanpa memandang apakah biaya yang dikeluarkan untuk memproduksi barang dan jasa tersebut dapat ditutup oleh harga barang dan jasa yang dibayar oleh masyarakat atau tidak. Jadi tujuan utamanya adalah menghimpun dana dan menggunakannya untuk masyarakat secara keseluruhan. Dalam Boone dan Kurtz (2002;9) dikatakan bahwa organisasi nirlaba

memainkan peran yang penting dalam masyarakat dengan menempatkan pelayanan publik diatas laba.

Mengenai bentuk dari organisasi non profit Sabeni dan Ghozali (2001;6) membedakan menjadi:

1. Pemerintah (*Govermental*); pemerintah pusat, pemerintah daerah.
2. Lembaga pendidikan (*Education*); Sekolah Dasar, Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama, Sekolah Lanjutan Tingkat Atas, dan Perguruan Tinggi.
3. Kesehatan dan kesejahteraan (*Hospital and Welfare*); Rumah Sakit, Poliklinik, Puskesmas, PMI, dan Panti Asuhan.
4. Keagamaan (*Religius*); Masjid, Pondok Pesantren, Gereja, Kuil.
5. Lembaga amal (*Charitable*); Yayasan Jantung Sehat, Yayasan Ginjal dan yayasan amal lainnya.
6. Lembaga dana (*Fundation*) yaitu lembaga yang dikelola untuk memberikan dana bagi lembaga pendidikan, lembaga keagamaan, dan lembaga amal lainnya.

7. Teori Kemampuan

Dalam Tampubolon (2004:28) kemampuan atau *ability* adalah kemampuan seseorang yang berkaitan dengan kinerja seseorang, dengan kata lain seseorang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dengan melaksanakan tugas dengan baik.

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai dalam Mangkunegara (2004;67) terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge*

+ *skill*). Artinya pegawai yang memiliki kemampuan diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan, oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*). Hal ini sesuai dengan hadits Rosulullah:

إِذَا ضَيِّعَتِ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ فَقَالَ الرَّجُلُ: وَكَيْفَ إِضَاعَتُهَا؟ فَقَالَ عَلَيْهِ السَّلَامُ: إِذَا وُسِّدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ (رواه البخاري)

Artinya : “Jika amanah telah disiasiakan maka tunggulah kehancuran”. Lalu sahabat bertanya, “Ya Rosulullah, bagaimana menyianyikannya?” Rosulullah, SAW. menjawab, “Jika urusan diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya”. (HR. Bukhori).

Kemampuan (*abilities*) seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Dalam Sigit (2003:24) kemampuan diartikan sebagai bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan secara fisik atau mental yang ia peroleh sejak lahir, dan belajar dari pengalaman.

Dalam Matteson (2006:86) kemampuan yang telah diidentifikasi sebagai faktor-faktor penting untuk membedakan karyawan yang berkinerja tinggi dan berkinerja rendah dibedakan atas:

- a. Kemampuan mental (*intelegensi*) yang dibagi dalam sub kategori kelancaran dan pemahaman verbal, penalaran induktif dan deduktif, memori asosiatif, dan orientasi spacial.
- b. Intelegensi emosi merujuk pada kemampuan seseorang untuk menyadari perasaan mengelola emosi, motivasi diri sendiri, mengekspresikan empati, dan menangani hubungan dengan orang lain.

Temuan penelitian secara meningkat menunjukkan beberapa orang dengan intelegensi yang lebih tinggi lebih berhasil dalam beberapa pekerjaan. Sebagai contoh, salah satu studi mengemukakan karyawan yang memiliki integensi yang rendah beraksi lebih negatif terhadap ketakutan kehilangan pekerjaan dan lebih mungkin mengadopsi strategi yang negatif.

- c. Tacit knowledge merujuk pada pengetahuan praktis yang diperoleh karyawan melalui pengamatan dan pengalaman langsung.

Sedangkan Spearman dalam Kreitner (2005:187) membagi kemampuan menjadi dua jenis, yakni kemampuan mental kecerdasan emosional (*Emosional Intelegence*).

Kemampuan mental merupakan kemampuan yang melandasi prestasi, terdiri dari:

Tabel II.1.
Kemampuan Mental Yang Melandasi Prestasi

Kemampuan	Deskripsi
1. Kemampuan verbal	Kemampuan untuk memahami arti kata-kata dan mengerti apa yang dibaca.
2. Kefasihan kata	Kemampuan untuk menghasilkan kata-kata khusus yang memenuhi persyaratan simbolis atau struktural khusus (seperti semua kata yang diawali dengan huruf b dan memiliki dua vokal).
3. Numerik	Kemampuan untuk membuat perhitungan aritmatika dengan cepat dan akurat seperti penambahan dan pengurangan.
4. Ruang	Mampu untuk merasakan pola ruang dan memvisualisasikan bagaimana bentuk-bentuk geometris akan terlihat jika ditransformasikan dalam bentuk atau posisi.
5. Memori	Memiliki memori yang baik untuk kata berpasangan, lambang, daftar angka, atau item lain yang terkait.
6. Kecepatan menanggapi	Kemampuan untuk merasakan bentuk, mengidentifikasi persamaan dan perbedaan, dan melaksanakan tugas yang melibatkan persepsi visual.
7. Penalaran induktif	Kemampuan untuk melakukan penalaran dari hal yang khusus menuju kesimpulan umum.

Sumber: Spearman dalam Kreitner (2005:187).

Dalam Robins (2003:50) kemampuan dibedakan menjadi kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang

diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Tujuh dimensi yang sering dikutip dalam membentuk kemampuan intelektual adalah:

Tabel II.2.

Dimensi yang Membentuk Kemampuan Intelektual

Dimensi	Gambaran
Kecerdasan Numeris	Kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat.
Pemahaman Verbal	Kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar serta hubungan kata satu sama lain.
Kecepatan Perseptual	Kemampuan mengenal kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.
Penalaran Induktif	Kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.
Penalaran Deduktif	Kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.
Visualisasi Ruang	Kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang diubah.
Ingatan	Kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

Sumber: Robins (2003:50)

Dalam Sigit (2003:24) kemampuan mental terdiri atas:

- a. Kemampuan menangkap sesuatu yang visual dan membuat konfigurasi dalam pikirannya.
- b. Kelancaran dalam membuat kata-kata, ide-ide, dan pertanyaan-pertanyaan lisan.
- c. Berfikir induktif, yaitu kemampuan untuk mengambil kesimpulan dari pengalamannya.
- d. Memori asosiatif, yaitu kemampuan untuk mengingat dan menghubungkan dalam satu rangkaian dengan sempurna yang menurut orang lain tidak ada hubungannya.
- e. Merentang memori, yaitu kemampuan mengingat secara sempurna dan memproduksikannya dalam rangkaian butir-butir sesudah dipresentasikan hanya satu kali saja oleh orang lain.
- f. Kelancaran menghitung angka, yaitu kecepatan untuk mengetahui hasilnya.
- g. Kecepatan (dan ketepatan) dalam mempersepsi.
- h. Berpikir deduktif, yaitu kecepatan dalam mengambil kesimpulan atas dasar hukum-hukum yang telah ada.
- i. Orientasi dan visualisasi spesial, yaitu kemampuan mempersepsi adanya pola-pola dan mentransformasi atas dasar pola-pola itu dalam memberi arti spesial.
- j. Pendalaman verbal, yaitu kemampuan memiliki banyak kata-kata dan kemampuan mengaplikasikannya.

Kedua adalah kecerdasan emosional (*Emosional Intelegence*), yakni kemampuan seseorang untuk memotivasi dirinya sendiri dan bertahan dalam

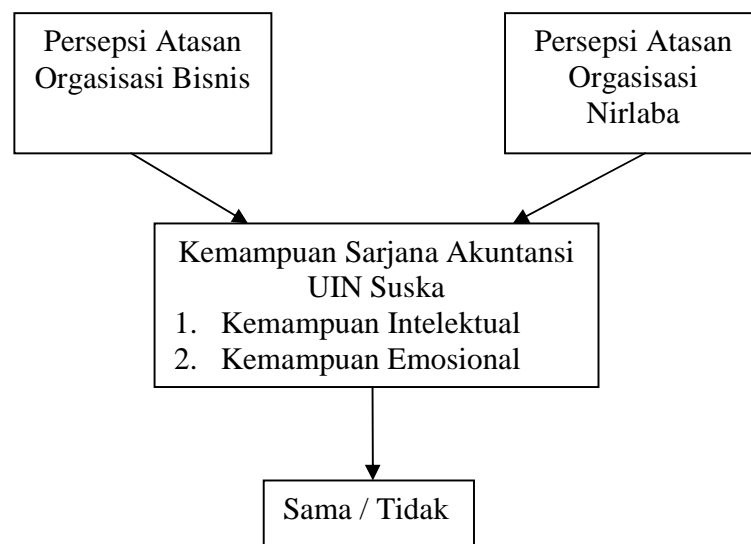
menghadapi keputusan; untuk mengendalikan dorongan dan kepuasan yang tertunda; untuk mengatur suasana hati seseorang dan menjaga agar stress tidak mempengaruhi kemampuan untuk berfikir; untuk menimbulkan empati dan harapan.

B. Kerangka Konseptual

Untuk lebih menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini, maka berikut ini digambarkan model penelitian yang digunakan :

Gambar II.2

Model Penelitian



C. Hipotesa

Berdasarkan masalah yang dirumuskan dalam kajian teoritis hipotesis penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut:

Ha 1 : Terdapat perbedaan persepsi antara atasan pada organisasi bisnis dan nirlaba terhadap kemampuan intelektual sarjana akuntansi alumni Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau.

Ha 2 : Terdapat perbedaan persepsi antara atasan pada organisasi bisnis dan nirlaba terhadap kemampuan emosional sarjana akuntansi alumni Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian berdasarkan survey, yang dilakukan di beberapa organisasi bisnis dan nirlaba yang berdomisili di Pekanbaru serta memiliki karyawan sarjana akuntansi alumni Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau.

B. Desain Penelitian

Di Indonesia kewajiban melakukan pembukuan setiap perusahaan didasarkan pada kitab UU hukum dagang KUHD pasal 6 berbunyi “tiap-tiap orang melakukan menjalankan perusahaan menyelenggarakan pembukuan perusahaan sehingga diketahui segala hak dan kewajibannya” tujuan yang akan dicapai adalah untuk memperoleh informasi tentang transaksi keuangan dan transaksi barang agar dapat ditentukan dengan tepat kebijakan perusahaan selanjutnya. Yadiati (2008;27).

Menurut metodenya, jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian survey (*survey research*) yang berupa penelitian penjelasan dan pengujian hipotesa (*explanatory*). Dalam survey, informasi diperoleh dengan menggunakan kuisisioner yang datanya dikumpulkan dari responden atau populasi yang akan menjadi sampel penelitian. Berdasarkan tingkat explanasi dan kedudukan variabel-variabelnya, penelitian ini termasuk dalam kelompok penelitian Komparatif. Penelitian komparatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan. Sedang yang dibandingkan dalam penelitian ini adalah persepsi

antara atasan pada organisasi bisnis dan nirlaba tentang kemampuan intelektual dan kemampuan emosional pada sarjana akuntansi alumni UIN SUSKA Riau. Periode waktu yang digunakan adalah *cross sectional* yaitu faktor sesaat berupa data yang hanya dapat digunakan sekali dalam suatu periode pengamatan.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu, Indrianto dan Supomo (2002;15).

Dalam persoalan penilaian pegawai, maka Neuner dalam Manullang (2006;138) memberi kemungkinan sebagai berikut:

1. Penilaian pegawai oleh atasan langsung dan kemudian direvisi oleh kepala bagian.
2. Penilaian pegawai oleh atasan langsung dengan dibantu oleh satu atau dua orang pembantunya.
3. Penilaian pegawai oleh atasan langsung dan jika tidak memuaskan dibuat suatu verifikasi dengan melakukan penilaian pegawai satu kali lagi oleh satu atau dua orang teman pegawai yang bersangkutan.

Jadi populasi dalam penelitian ini adalah para pimpinan atau atasan pada organisasi bisnis dan nirlaba yang berdomosili di Pekanbaru serta memiliki karyawan sarjana akuntansi alumni Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau.

Adapun perusahaan yang tercatat di Badan Pusat Statistik Pekanbaru dirinci menurut bentuk dan badan hukum yang dimiliki, adalah sebagai berikut:

Tabel III.1

Populasi Penelitian

No	Golongan Usaha	Jumlah
1	Perusahaan besar	383
2	Perusahaan Menengah dan kecil	1.124
3	Persahaan Kecil	1.232
4	Perguruan Tinggi, Sekolah Tinggi dan Akademi	35
5	Rumah Sakit	57
6	Kantor Pemerintahan	41
Jumlah		2.872

Data olahan, sumber: Pekanbaru Dalam Angka 2007, BPS Pekanbaru

Dalam Bungin (2006:104) dikatakan bahwa populasi homogen cenderung memudahkan dalam penarikan sampel, sampai pada penentuan besar kecilnya sampel yang dibutuhkan. Semakin homogen populasi, maka semakin besar kemungkinan penggunaan sampel dalam jumlah kecil. Sedang menurut Bailey dalam Hasan (2002:60) menyatakan bahwa untuk penelitian yang menggunakan analisis data statistik, ukuran sampel yang paling minimum adalah 30.

Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah non-probability sampling yaitu pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, dengan menggunakan metode *purposive sample* yaitu teknik penentuan

sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono:2004;78) sedangkan dalam (Indrianto:2002; 131) *purposive sampling* adalah metode pengumpulan anggota sampel penelitian yang memiliki tujuan atau target tertentu berdasarkan pertimbangan dan kriteria tertentu. Jadi dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah para atasan pada organisasi bisnis dan nirlaba yang ada di Pekanbaru, dengan pertimbangan :

1. Organisasi bisnis dan nirlaba yang memiliki karyawan sarjana akuntansi UIN SUSKA Riau.
2. Lama bekerja minimal 3 bulan.

Dari populasi yang ada dan berdasarkan pertimbangan atau kriteria organisasi yang akan dijadikan sebagai sampel, maka sampel dalam penelitian ini terdiri dari 30 organisasi yang terbagi 15 organisasi bisnis dan 15 organisasi nirlaba.

D. Jenis dan Sumber Data

Menurut metodenya, jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian survey (*survey researce*) yang berupa penelitian penjelasan dan pengujian hipotesa (*explanatory*). Dalam survey, informasi diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang datanya dikumpulkan dari responden atau populasi yang akan menjadi sampel penelitian. Berdasarkan tingkat explanasi dan kedudukan variabel-variabelnya, penelitian ini termasuk dalam kelompok penelitian Komparatif. Penelitian komparatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan. Yang dibandingkan dalam penelitian ini adalah persepsi antara atasan pada organisasi bisnis dan nirlaba tentang kemampuan intelektual dan

kemampuan emosional pada sarjana akuntansi alumni UIN SUSKA Riau. Periode waktu yang digunakan adalah *cross sectional* yaitu faktor sesaat berupa data yang hanya dapat digunakan sekali dalam suatu periode pengamatan.

E. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan cara menyebarkan kuesioner yang berupa penelitian penjelasan dan pengujian hipotesa. Dalam survey, informasi yang dikumpulkan dari responden menggunakan kuesioner yang datanya dikumpulkan dari sampel atau populasi Sugiyono (2004;7).

Adapun metode pengambilan sampel yang digunakan adalah dilakukan dengan *non probability sampling*, dengan menggunakan metode *purposive sampling* yaitu metode pengumpulan anggota sampel penelitian yang memiliki tujuan atau target tertentu berdasarkan pertimbangan dan kriteria tertentu, Indrianto (2002;131).

F. Variabel Penelitian, Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2004;31). Dalam penelitian ini persepsi para atasan pada organisasi bisnis dan nirlaba sebagai variabel terikat, dan kemampuan sarjana akuntansi alumni Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau sebagai variabel bebasnya.

Konsep operasional dan indikator variabel penelitiannya sebagai berikut:

a. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual yang terdiri dari kecerdasan numeris, pemahaman verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang, dan ingatan.

b. Kemampuan Emosional

Intelegensi emosi merujuk pada kemampuan seseorang untuk menyadari perasaan, mengelola emosi, motivasi diri sendiri, mengekspresikan empati, dan menangani hubungan dengan orang lain.

2. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

a. Persepsi Atasan Terhadap Kemampuan Intelektual Sarjana Akuntansi Alumni FEKONSOS UIN SUSKA Riau

Variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah persepsi para atasan terhadap kemampuan intelektual sarjana akuntansi alumni FEKONSOS UIN SUSKA Riau, yang meliputi kecerdasan numeris, pemahaman verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang, dan ingatan.

Untuk mengukur variabel ini peneliti menggunakan instrumen yang berupa kuesioner yang akan dibagikan kepada responden. Setiap responden diminta untuk menjawab kuesioner untuk mengukur kemampuan intelektual yang dinilai dengan menggunakan skala likert 1 poin sampai 5 poin dalam Sugiyono (2004;87). Dimana skala 1 sebagai skala rendah dan skala 5 sebagai skala tinggi. Arti skala tersebut adalah skala 1 (rendah) menunjukkan bahwa kemampuan

intelektual yang dimiliki oleh sarjana akuntansi alumni FEKONSOS UIN SUSKA Riau masih rendah, skala 5 (tinggi) menunjukkan bahwa kemampuan intelektual yang dimiliki oleh sarjana akuntansi alumni FEKONSOS UIN SUSKA Riau sangat baik sekali.

b. Persepsi Atasan Terhadap Kemampuan Emosional Sarjana Akuntansi Alumni FEKONSOS UIN SUSKA Riau

Variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah persepsi para atasan terhadap kemampuan emosional sarjana akuntansi alumni FEKONSOS UIN SUSKA Riau, meliputi kemampuan untuk menyadari perasaan, mengelola emosi, motivasi diri sendiri, mengekspresikan empati, dan menangani hubungan dengan orang lain.

Untuk mengukur variabel ini peneliti menggunakan instrumen yang berupa kuesioner yang akan dibagikan kepada responden. Setiap responden diminta untuk menjawab kuesioner untuk mengukur yang dinilai dengan menggunakan skala likert 1 poin sampai 5 poin. Dimana skala 1 sebagai skala rendah dan skala 5 sebagai skala tinggi. Arti skala tersebut adalah skala 1 (rendah) menunjukkan bahwa kemampuan emosional yang dimiliki oleh sarjana akuntansi alumni FEKONSOS UIN SUSKA Riau masih rendah, skala 5 (tinggi) menunjukkan bahwa kemampuan emosional yang dimiliki oleh sarjana akuntansi alumni FEKONSOS UIN SUSKA Riau sangat baik sekali.

G. Uji Kualitas Data

Karena pada prinsipnya penelitian adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik yang biasanya dinamakan instrumen penelitian.

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan berupa kuesioner, yakni merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis yang terstruktur kepada responden untuk dijawabnya.

Kuesioner yang digunakan dalam riset hendaknya memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Kuesioner dikatakan valid jika butir-butir pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang benar-benar diukur oleh kuesioner tersebut. Di pihak lain, kuesioner dikatakan reliabilitas jika memberikan hasil yang konsisten dalam pengukuran yang dilakukan berulang kali. Malhotra dalam Istijanto (2006;60).

1. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Uji validitas data penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis *One shot method*, (Prastito,2009;302). Dengan metode ini cukup dilakukan pengukuran satu kali saja. Dalam metode ini dibandingkan antara r_{hitung} yaitu nilai Corrected item-total Corelation dengan r_{tabel} , yang diperoleh dari nilai derajat bebas (df) = jumlah variabel yang digunakan.

- Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid.
- Jika r_{hitung} negative atau $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid (Prastisto,2009:314).

2. Uji Realibilitas

Kriteria yang digunakan dalam uji ini adalah *One Shot*, artinya dilakukan dalam satu kali pengukuran saja. Kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lainnya atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Pada SPSS reliabilitas dilakukan dengan uji statistic Cronbach Alpha (α). Dimana suatu konstruk atau variabel dikatakan handal atau reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 , Nunnally dalam Ghazali (2006;42).

3. Uji Normalitas

Teknik pengujian normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *one sample kolmogorov smirnov test* yang digunakan jika masing-masing variabel menghasilkan nilai diatas 5 persen (software SPSS menggunakan 10 persen untuk 1 tailed), maka data dari variabel yang bersangkutan berdistribusi dengan normal. Umar (2008;79).

H. Uji Hipotesis

Analisis data dilakukan dengan menggunakan program computer SPSS (*Statistical Packege for Sosial Scien*).

Instrumen yang digunakan untuk menguji hipotesa dalam penelitian ini adalah *one sample t Test*, Sugiyono (2004;177). Alasan pemilihan alat Uji ini karena t Test merupakan suatu Uji statistik terhadap signifikan tidaknya nilai rata-rata sampel terhadap nilai yang di uji, yang dirumuskan dengan :

$$t = \frac{\text{rata} - \text{rata sampel pertama} - \text{rata} - \text{rata sampel kedua}}{S \text{ tan dar error perbedaan rata} - \text{rata kedua sampel}}$$

Hasil dari perolehan ini diolah dengan menggunakan uji statistik parametrik, namun sebelum data tersebut diolah terlebih dahulu datanya diubah menjadi data interval. Setelah data diolah dengan SPSS maka dilakukan interpretasi hasil penelitian. Interpretasi terhadap t_0 adalah dengan merumuskan hipotesis alternatif (H_a) dan hipotesa nol (H_0) dengan cara mencari df, kemudian besarnya df di bandingkan pada tabel nilai “T” hasilnya disebut t_{tabel} . Pengujian hipotesis pada taraf signifikan 5% dan taraf signifikan 1% dengan kriteria :

- Bila t_0 sama dengan atau lebih besar dari t_{tabel} maka hipotesa nol (H_0) ditolak, yang berarti ada perbedaan yang signifikan.
- Bila t_0 lebih kecil dari t_{tabel} maka hipotesa nol (H_0) di terima, yang berarti tidak ada perbedaan yang signifikan. Hartono (2006;166).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan pada bab ini meliputi hasil penelitian untuk menguji secara empiris tentang persepsi atasan pada organisasi bisnis dan nirlaba terhadap kemampuan intelektual dan emosional sarjana akuntansi alumni Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau. Hasil penelitian meliputi gambaran umum responden, uji statistik deskriptif, uji kualitas data, uji hipotesis, dan pembahasan uji hipotesis.

A. Gambaran Umum Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah para atasan pada organisasi bisnis dan nirlaba di Pekanbaru dan sekitarnya yang telah sesuai dengan kriteria yang ditentukan, yakni memiliki karyawan sarjana akuntansi alumni Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau dan minimal telah bekerja selama tiga bulan. Jumlah kuesioner yang telah disebarkan sebanyak 32 kuesioner. Dimana 30 kuesioner dari seluruh kuesioner yang disebarkan telah dikembalikan dan layak dijadikan sampel. Sedangkan 2 kuesioner lainnya tidak mendapat respon. Dari 30 sampel penelitian terbagi menjadi dua bagian yang akan dibandingkan yang terdiri dari 15 sampel merupakan atasan pada organisasi bisnis dan 15 sampel merupakan atasan pada organisasi nirlaba.

B. Metode Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian kualitas data yaitu menguji validitas dan reliabilitas data yang digunakan. Pengujian validitas digunakan secara keseluruhan terhadap seluruh item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan metode *one shot method*, yaitu metode yang melakukan sekali pengukuran untuk menguji validitas dari instrumen penelitian (Prastito, 2009;302). Sedangkan untuk mengukur reliabilitas penulis menggunakan teknik *conbrach alpha* guna menguji kelayakan terhadap konsistensi seluruh skala yang digunakan.

a. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Di dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS dengan menggunakan korelasi *bevarate* antara masing-masing skor indikator dengan skor konstruk yang akan menghasilkan nilai r hitung, kemudian dibandingkan dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel.

Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid.

Jika r_{hitung} negatif atau $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid (Prastisto,2009:314).

Pada penelitian ini jumlah sampel (n) adalah 15, sehingga besarnya df dapat dihitung $15-2 = 13$ dan alpha 0.05. Maka didapat nilai r tabel 0.514 (lihat lampiran 7).

1. Instrumen Kemampuan Intelektual Pada Organisasi Bisnis

Hasil uji validitas kemampuan intelektual pada organisasi bisnis dinyatakan valid dan layak diujikan, karena korelasi pada masing-masing terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL IV.1

Hasil Uji Validitas Data Kemampuan Intelektual Pada Organisasi Bisnis

No	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	status
1	Mampu mengaplikasikan ilmu yang diperoleh.	0.675**	0.514	Valid
2	Mampu mempersentasekan tugas-tugas yang dikerjakan.	0.499	0.514	Tidak valid
3	Mampu mengingat kembali rangkaian kejadian-kejadian akuntansi.	0.746**	0.514	Valid
4	Segera menyelesaikan pekerjaan akuntansi dengan benar dan tepat waktu.	0.761**	0.514	Valid
5	Mampu mengartikan kejadian akuntansi ke dalam pencatatan akuntansi dengan tepat.	0.572*	0.514	Valid
6	Bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan serta hasilnya.	0.625*	0.514	Valid
7	Mampu memberikan evaluasi akuntansi guna pengambilan keputusan.	0.638*	0.514	Valid
8	Teliti dalam mengerjakan tugas.	0.561*	0.514	Valid

Sumber data olahan lampiran 3.1.

2. Instrumen Kemampuan Intelektual Pada Organisasi Nirlaba

Hasil uji validitas kemampuan intelektual pada organisasi nirlaba dinyatakan valid dan layak diujikan, karena korelasi pada masing-masing terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL IV.2

Hasil Uji Validitas Data Kemampuan Intelektual Pada Organisasi Nirlaba

No	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	Mampu mengaplikasikan ilmu yang diperoleh.	0.780**	0.514	Valid
2	Mampu mempersentasikan tugas-tugas yang dikerjakan.	0.653**	0.514	Valid
3	Mampu mengingat kembali rangkaian kejadian-kejadian akuntansi.	0.672**	0.514	Valid
4	Segara menyelesaikan pekerjaan akuntansi dengan benar dan tepat waktu.	0.545*	0.514	Valid
5	Mampu mengartikan kejadian akuntansi ke dalam pencatatan akuntansi dengan tepat.	0.691*	0.514	Valid
6	Bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan serta hasilnya.	0.602*	0.514	Valid
7	Mampu memberikan evaluasi akuntansi guna pengambilan keputusan.	0.198	0.514	Tidak Valid
8	Teliti dalam mengerjakan tugas.	0.434	0.514	Tidak Valid

Sumber data olahan lampiran 3.2.

3. Instrumen Kemampuan Emosional Pada Organisasi Bisnis

Hasil uji validitas kemampuan emosional pada organisasi bisnis dinyatakan valid dan layak diujikan, karena korelasi pada masing-masing terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL IV.3

Hasil Uji Validitas Data kemampuan Emosional Pada Organisasi Bisnis

No	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	Selalu yakin dengan kemampuannya.	0.595*	0.514	Valid
2	Suka dengan tantangan baru.	0.716**	0.514	Valid
3	Mampu mengorganisasi dan memotivasi suatu kelompok.	0.498	0.514	Tidak Valid
4	Dapat menerima kritik dengan pikiran terbuka dan menerimanya bila hal itu dapat dibenarkan.	0.451	0.514	Tidak Valid
5	Mampu bekerja sama dalam sebuah tim.	0.648**	0.514	Valid
6	Memiliki etika yang baik dalam bekerja.	0.686**	0.514	Valid
7	Mementingkan nilai-nilai kejujuran.	0.706**	0.514	Valid
8	Sabar bila menghadapi orang lain.	0.716**	0.514	Valid
9	Mudah beradaptasi dengan lingkungan.	0.741**	0.514	Valid
10	Mampu memecahkan persoalan secara kreatif	0.641*	0.514	Valid
11	Mampu belajar dari kegagalan.	0.792**	0.514	Valid

Sumber data olahan lampiran 3.3.

4. Instrumen Kemampuan Emosional Pada Organisasi Nirlaba

Hasil uji validitas kemampuan emosional pada organisasi nirlaba dinyatakan valid dan layak diujikan, karena korelasi pada masing-masing terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL IV.4

Hasil Uji Validitas Data Kecerdasan Emosional Pada Organisasi Nirlaba

No	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	Selalu yakin dengan kemampuannya.	0.682**	0.514	Valid
2	Suka dengan tantangan baru.	0.702**	0.514	Valid
3	Mampu mengorganisasi dan memotivasi suatu kelompok.	0.481	0.514	Tidak Valid
4	Dapat menerima kritik dengan pikiran terbuka dan menerimanya bila hal itu dapat dibenarkan.	0.692**	0.514	Valid
5	Mampu bekerja sama dalam sebuah tim.	0.145	0.514	Tidak Valid
6	Memiliki etika yang baik dalam bekerja.	0.692**	0.514	Valid
7	Mementingkan nilai-nilai kejujuran.	0.628*	0.514	Valid
8	Sabar bila menghadapi orang lain.	0.145	0.514	Tidak Valid
9	Mudah beradaptasi dengan lingkungan.	0.386	0.514	Tidak Valid
10	Mampu memecahkan persoalan secara kreatif	0.524*	0.514	Valid
11	Mampu belajar dari kegagalan.	0.784**	0.514	Valid

Sumber data olahan lampiran 3.4.

b. Uji Reliabilitas

Untuk pengujian reliabilitas penulis melihat dari nilai *conbrach alpha*. Dimana suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *conbrach alpha* >0.60. ghozali (2006:42).

Tabel IV.5

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Conbrach Alpha	Keterangan
Kemampuan intelektual pada organisasi bisnis	8	0.757	Reliabel
Kemampuan intelektual pada organisasi nirlaba	8	0.737	Reliabel
Kemampuan emosional pada organisasi bisnis	11	0.758	Reliabel
Kemampuan emosional pada organisasi nirlaba	11	0.730	Reliabel

Sumber data olahan lampiran 4.1 – 4.4.

Karena hasil pengujian reliabilitas untuk kemampuan intelektual pada organisasi bisnis (0.757), kemampuan intelektual pada organisasi nirlaba (0.737), kemampuan emosional pada organisasi bisnis (0.758), kemampuan emosional pada organisasi nirlaba (0.730) menunjukkan nilai diatas 0,6 maka penulis menyimpulkan bahwa data yang digunakan sudah reliabel.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogrof Smirnov*, dengan kritria yang digunakan adalah jika masing-masing variabel menghasilkan

nilai K-S-Z dengan $P > 5\%$ maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing data pada variabel yang diteliti berdistribusi normal. Hasil uji normalitas disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel IV.6
Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian

Variabel	Nilai K-S	Sig. (2-tailed)	Kriteria	Kesimpulan
Kemampuan intelektual pada organisasi bisnis	0.715	0.687	0.05	Normal
Kemampuan intelektual pada organisasi nirlaba	1.209	0.107	0.05	Normal
Kemampuan emosional pada organisasi bisnis	0.559	0.913	0.05	Normal
Kemampuan emosional pada organisasi nirlaba	0.974	0.299	0.05	Normal

Sumber data olahan lampiran 5.

Tampilan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai K-S untuk kemampuan intelektual pada organisasi bisnis adalah sebesar 0.715 dengan probabilitas signifikan sebesar 0.687. Nilai K-S untuk kemampuan intelektual pada organisasi nirlaba 1.209 dengan probabilitas signifikan sebesar 0.107. Nilai K-S untuk kemampuan emosional pada organisasi bisnis 0.559 dengan probabilitas signifikan sebesar 0.913. Nilai K-S untuk kemampuan emosional pada organisasi

nirlaba 0.974 dengan probabilitas signifikan sebesar 0.299. Apabila nilai K-S masing-masing variabel dibanding dengan $P = 0.05$, maka nilai signifikansi K-S tersebut lebih tinggi dari $P = 0.05$. Oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa kemampuan intelektual pada organisasi bisnis, kemampuan intelektual pada organisasi nirlaba, kemampuan emosional pada organisasi bisnis, dan kemampuan emosional pada organisasi nirlaba secara statistik berdistribusi secara normal dan layak digunakan sebagai data penelitian.

C. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan independen sampel t test. Uji beda T Test independen bertujuan untuk menentukan apakah dua sampel yang tidak berhubungan memiliki rata-rata berbeda dan membandingkan rata-rata dua kelompok yang tidak berhubungan satu dengan yang lainnya. Apakah kedua kelompok tersebut mempunyai rata-rata yang sama atau tidak secara signifikan. Pengambilan keputusan dalam uji beda T Test *independent* ini dapat dilakukan dengan kriteria:

1. Jika probabilitas > 0.05 , maka H_0 diterima, atau H_a Ditolak, yang artinya kelompok mempunyai varian yang sama.
2. Jika probabilitas < 0.05 , maka H_0 Ditolak, atau H_a diterima, yang artinya kelompok mempunyai varian yang berbeda.

1. Perbedaan Persepsi antara Atasan pada organisasi Bisnis dan Nirlaba Terhadap Kemampuan Intelektual dan Emosional Sarjana Akuntansi UIN

Langkah awal pengujian adalah melakukan uji dengan melihat pada kesamaan atau perbedaan nilai rata-rata jawaban responden. Kemudian melihat kesamaan atau perbedaan nilai varian dan mean pada masing-masing responden. Untuk menerima atau menolak hipotesis mengacu pada kriteria yang telah ditentukan sebelumnya.

TABEL IV.7

UJI HIPOTESIS

KEMAMPUAN INTELEKTUAL DAN EMOSIONAL PADA ORGANISASI

BISNIS DAN NIRLABA

H	Variabel	Respon den	n	Levene Test			Asumsi	t-test		Penerimaan Hipotesis
				Mean	F	Sig.		t	Sig.(-tailed)	
Ha1	kemampuan intelektual	Bisnis	15	32.13	2.494	.125	Equal variances assumed	.070	.945	Ditolak
		Nirlaba	15	32.07						
Ha2	kemampuan emosional	Bisnis	15	44.07	5.062	.33	Equal variances assumed	-.380	.707	Ditolak
		Nirlaba	15	44.60						

Sumber data olahan lampiran 6.

a. Kemampuan Intelektual

Ha1: Terdapat perbedaan persepsi antara atasan pada organisasi bisnis dan nirlaba terhadap kemampuan intelektual sarjana akuntansi FEKOSOS UIN SUSKA Riau.

Dari tabel diatas terlihat bahwa rata-rata jawaban pada kemampuan intelektual untuk responden pada organisasi bisnis adalah 32.13, sedangkan untuk responden pada organisasi nirlaba adalah 32.07, hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pada kemampuan intelektual tidak jauh berbeda antara responden pada

organisasi bisnis dan responden pada organisasi nirlaba. Nilai F hitung levene test untuk kemampuan intelektual sebesar 2.494 dengan probabilitas sebesar 0.125. Oleh karena probabilitasnya sebesar $0.125 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa kedua varian adalah sama.

Oleh karena variannya sama maka analisis uji beda t-testnya harus menggunakan asumsi equal variances assumed sebesar 0.070 dengan probabilitas signifikan sebesar 0.945 (two tailed). Jadi untuk kemampuan intelektual karena memiliki nilai probabilitas sebesar $0.945 > 0.05$ dapat disimpulkan bahwa secara statistik kedua rata-rata (mean) tidak memiliki perbedaan yang signifikan antara responden pada organisasi bisnis dan responden pada organisasi nirlaba.

Dari hasil pengujian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak, dengan alasan secara statistik apabila dilihat signifikansi dari nilai t sebesar 0.945 lebih besar dari $P = 0.05$. Hal ini mengidentifikasi bahwa tidak terdapat perbedaan persepsi yang signifikan antara kelompok responden pada organisasi bisnis dan responden pada organisasi nirlaba terhadap kemampuan intelektual sarjana akuntansi FEKONSOS UIN SUSKA Riau.

b. Kemampuan Emosional

Ha1: Terdapat perbedaan persepsi antara atasan pada organisasi bisnis dan nirlaba terhadap kemampuan emosional sarjana akuntansi FEKOSOS UIN SUSKA Riau.

Dari tabel diatas terlihat bahwa rata-rata jawaban pada kemampuan emosional untuk responden pada organisasi bisnis adalah 44.07, sedangkan untuk responden pada organisasi nirlaba adalah 44.60, hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pada kemampuan emosional berbeda antara responden pada organisasi bisnis

dan responden pada organisasi nirlaba. Nilai F hitung levene test untuk kemampuan intelektual sebesar 5.062 dengan probabilitas sebesar 0.33. oleh karena probabilitasnya sebesar $0.33 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa kedua varian adalah sama.

Oleh karena variannya sama maka analisis uji beda t-testnya harus menggunakan asumsi *equal variances assumed* sebesar 0.380 dengan probabilitas signifikan sebesar 0.707 (two tailed). Jadi untuk kemampuan intelektual karena memiliki nilai probabilitas sebesar $0.707 > 0.05$ dapat disimpulkan bahwa secara statistik kedua rata-rata (mean) tidak memiliki perbedaan yang signifikan antara responden pada organisasi bisnis dan responden pada organisasi nirlaba.

Dari hasil pengujian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak, dengan alasan secara statistik apabila dilihat signifikansi dari nilai t sebesar 0.707 lebih besar dari $P = 0.05$. hal ini mengidentifikasi bahwa tidak terdapat perbedaan persepsi yang signifikan antara kelompok responden pada organisasi bisnis dan responden pada organisasi nirlaba terhadap kemampuan intelektual sarjana akuntansi FEKONSOS UIN SUSKA Riau.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sebelumnya penulis menyimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan persepsi yang signifikan antara responden pada organisasi bisnis dan responden pada organisasi nirlaba pada H1 dan H2.

TABEL IV.8

Pengambilan Keputusan Hipotesis

Hipotesis	T value	Sig.	Kesimpulan
H1	.070	.945	Ditolak
H2	-.380	.707	Ditolak

Sumber data olahan lampiran 6.

1. Kemampuan Intelektual Sarjana Akuntansi FEKONSOS UIN SUSKA Riau.

Dari tabel IV.8 terlihat bahwa H1 ditolak dimana signifikasi nilai t sebesar $0.945 > P = 0.05$ hal ini mengidentifikasi bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kelompok responden pada organisasi bisnis dan responden pada organisasi nirlaba terhadap kemampuan intelektual sarjana akuntansi FEKONSOS UIN SUSKA Riau.

Hal ini bisa dilihat dari tabel butir pertanyaan bahwa para responden menilai sarjana akuntansi FEKONSOS UIN SUSKA Riau mampu mengaplikasikan ilmu yang diperoleh di jenjang pendidikan pada dunia kerja dengan baik.

2. Kemampuan Emosional Sarjana Akuntansi FEKONSOS UIN SUSKA Riau.

Dari tabel IV.8 terlihat bahwa H1 ditolak dimana signifikasi nilai t sebesar $0.707 > P = 0.05$ hal ini mengidentifikasi bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kelompok responden pada organisasi bisnis dan responden pada organisasi nirlaba terhadap kemampuan intelektual sarjana akuntansi FEKONSOS UIN SUSKA Riau. Hal ini bisa dilihat dari tabel butir pertanyaan yang menyimpulkan bahwa para responden beranggapan sarjana akuntansi

FEKONSOS UIN SUSKA Riau memiliki integritas dan etika yang baik dalam bekerja.

Mereka percaya bahwa sarjana akuntansi FEKONSOS UIN SUSKA memiliki kemampuan emosional yang baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi perbedaan persepsi yang signifikan antara atasan pada organisasi bisnis dan atasan pada organisasi nirlaba terhadap kemampuan intelektual dan emosional sarjana akuntansi FEKONSOS UIN SUSKA Riau. Hal ini dibuktikan dengan ditolaknya hasil hipotesis Ha1 yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan persepsi antara atasan pada organisasi bisnis dan nirlaba terhadap kemampuan intelektual sarjana akuntansi alumni Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau. Serta penolakan Ha2 yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan persepsi antara atasan pada organisasi bisnis dan nirlaba terhadap kemampuan emosional sarjana akuntansi alumni Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau. Penolakan hipotesis tersebut dapat dilihat pada uraian sebagai berikut:

1. Kemampuan Intelektual

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bukti empiris bahwa tidak terdapat perbedaan persepsi yang signifikan terhadap kemampuan intelektual antara atasan pada organisasi bisnis dan nirlaba. Mereka menilai bahwa sarjana akuntansi FEKONSOS UIN SUSKA Riau mampu mengaplikasikan ilmu yang diperoleh di jenjang pendidikan pada dunia kerja.

Mereka percaya bahwa sarjana akuntansi FEKONSOS UIN Suska memiliki kemampuan intelektual yang baik dan mampu bersaing pada dunia kerja.

2. Kemampuan Emosional

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan persepsi yang signifikan terhadap kemampuan emosional antara atasan pada organisasi bisnis dan nirlaba. Mereka beranggapan bahwa sarjana akuntansi FEKONSOS UIN SUSKA Riau memiliki integritas dan etika yang baik dalam bekerja.

Mereka percaya bahwa sarjana akuntansi FEKONSOS UIN SUSKA Riau memiliki kemampuan emosional yang baik.

B. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan:

1. Dengan menggunakan instrumen penelitian kuesioner, penulis tidak bisa mengontrol jawaban responden. Bisa terjadi kemungkinan responden tidak menjawab butir pertanyaan dengan sejujurnya.
2. Penulis juga merasa kesulitan dalam menyusun instrumen penelitian kuesioner. Dikarenakan belum adanya referensi penelitian terdahulu.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan di atas dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk menguatkan keakuratan pengisian kuesioner sebaiknya peneliti selanjutnya menambah instrument pengumpulan data. Misalnya dengan menggunakan wawancara.
2. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk lebih banyak menambah referensi penelitian yang serupa.

3. Melihat semakin ketatnya persaingan dalam dunia kerja sangat diharapkan peranan pihak fakultas. Misalnya dengan menyeimbangkan antara teori keilmuan yang diberikan dengan praktikum, program magang wajib atau memiliki miniatur lembaga perbankan dengan melibatkan mahasiswa sebagai pengelola. Agar mahasiswa terbekali skill dengan matang dalam menghadapi dunia kerja.
4. Perlu diadakan penelitian tentang kesiapan mental dan skill para calon sarjana dalam menyongsong dan menghadapi persaingan dunia kerja, guna mengukur kemampuan dari diri yang bersangkutan dalam hal ini calon sarjana akuntansi FEKONSOS UIN SUSKA Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Amijdono, *FEUI-Fakultas Pilihan Dunia Kerja*, <http://www.fe.ui.ac.id> .
- Belkoui, Riahi, Ahmed, 2006, *Teori Akuntansi*, Jakarta: Salemba Empat.
- Boone & Kurtz, 2002, *Pengantar Bisnis*, Jakarta, Erlangga.
- BPS Riau, *Pekanbaru dalam Angka 2007*.
- Bungin, Burhan, 2006, *Metode Penellitian Kwantitatif* , Jakarta: Kencana
Perdana Media Group.
- Burhanuddin & Sinaga, *Peningkatan Standar Akuntansi Internasional
(Improvements to International Publik Sector Accounting Standards)*,
<http://www.ksap.org>
- Fozzi, Ada Apa dengan Kualitas Lulusan Perguruan Tinggi,
<http://www.sebi.ac.id>.
- Ghozali, Imam, 2006, *Analnsis Multivariate*, Semarang: UNDIP.
- Hartono, 2006, *Statistik Untuk Penelitian*, Yogyakarta: LSFK2P.
- Hasan, Iqbal, 2002, *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya,
Ghalia Indonesia*: Jakarta.
- Ikatan Alumni Akuntansi FEKONSOS, *Data Alumni S1 Fekonsos*, <http://alumni-aks1-fekonsos.co.nr> .
- Indrianto & Supomo, 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan
Manajemen*, Yogyakarta: BPFE.
- Keitner, Robert & Kinicki,Angelo, 2005, *Prilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba
Empat.
- Istijanto, 2006, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Mangkunegara, Prabu, Anwar, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, AMH, Marihot, 2006, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mathis & Jackson, 2001, *Manajemen sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Matteson, T, Michael, 2006, *Prilaku dan manajemen organisasi*, Jakarta: Erlangga.
- Nainggolan, Pahala, 2005, *Akuntansi Keuangan Yayasan dan Lembaga Nirlaba Sejenis*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Niswonger & Warren & Reves & Fess, 1999, *Prinsip-Prinsip Akuntansi*, Jakarta: Erlangga.
- Prastito, Arif, 2009, *Statistik Menjadi Mudah dengan SPSS 17*, Gramedia: Jakarta.
- Rakhmat, Jalaludin, 2007, *Psikologi Komunikasi*, Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Robins, P, Stephen, 2003, *Perilaku Organisasi*, Gramedia: Jakarta.
- Sabeni & Ghozali, 2001, *Pokok-Pokok Akuntansi Pemerintahan*, Yogyakarta: BPFE.
- Sigit, Soehardi, 2003, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: BPFE.
- Solihin, Ismail, 2006, *Pengantar Bisnis Pengenalan Praktik dan Studi Kasus*, Jakarta: Kencana Perdana Media Group.
- Sugiyono, 2004, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV Alfabeta.s.

Sukirno, Sadono, 2006, *Pengantar Bisnis*, Jakarta: Kencana Perdana Media Group.

Tampubolon, P, Manahan, 2004, *Prilaku organisasi*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Umar, Husaein, 2008, *Desain Penelitian Akuntansi, keprilakuan*, Jakarta: Rajawali Perss.

Winarno, Budi, 2008, *Globalisasi Peluang atau Ancaman Bagi Indonesia*, Jakarta: Erlangga

Yadiati, Wiwin, 2008, *Teori Akuntansi*, Jakarta: Kencana Perdana Media Group.

Yadiati & Wahyudi, 2008, *Pengantar Akuntansi*, Jakarta: Kencana Perdana Media Group.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Sarjana Akuntansi S1 FEKONSOS UIN SUSKA RIAU Priode 2007-2009	7
Tabel II.1	Kemampuan Mental yang Melandasi Prestasi	27
Tabel II.2	Dimensi yang Membentuk Kemampuan Intelektual	28
Tabel III.1	Populasi Penelitian	33
Tabel IV.1	Hasil Uji Validitas Data Kemampuan Intelektual Pada Organisasi Bisnis	43
Tabel IV.2	Hasil Uji Validitas Data Kemampuan Intelektual Pada Organisasi Nirlaba	44
Tabel IV.3	Hasil Uji Validitas Data Kemampuan Emosional Pada Organisasi Bisnis	45
Tabel IV.4	Hasil Uji Validitas Data Kemampuan Emosional Pada Organisasi Nirlaba	46
Tabel IV.5	Hasil Uji Reliabilitas	47
Tabel IV.6	Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian	48
Tabel IV.7	Uji Hipotesis	50
Tabel IV.8	Pengambilan Keputusan Hipotesis	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Faktor-Faktor Persepsi	12
Gambar II. 2	Model Penelitian	30

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	: Skors Jawaban Instrumen Penelitian
Lampiran 3.1	: Uji Validitas Kemampuan Intelektual Organisasi Bisnis
Lampiran 3.2	: Uji Validitas Kemampuan Intelektual Organisasi Nirlaba
Lampiran 3.3	: Uji Validitas Kemampuan Emosional Organisasi Bisnis
Lampiran 3.4	: Uji Validitas Kemampuan Emosional Organisasi Nirlaba
Lampiran 4.1	: Uji Reliabilitas Kemampuan Intelektual Organisasi Bisnis
Lampiran 4.2	: Uji Reliabilitas Kemampuan Intelektual Organisasi Nirlaba
Lampiran 4.3	: Uji Reliabilitas Kemampuan Emosional Organisasi Bisnis
Lampiran 4.4	: Uji Reliabilitas Kemampuan Emosional Organisasi Nirlaba
Lampiran 5	: Uji Normalitas Data
Lampiran 6	: Uji Hipotesis
Lampiran 7	: Tabel Statistik “r” Product Moment 5%

Lampiran 1

Bismillahirrohmanirrohim

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang saya hormati,

Sehubungan untuk menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau Jurusan Akuntansi dan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) saya melakukan penelitian dengan judul **“PERBANDINGAN PERSEPSI ATASAN PADA ORGANISASI BISNIS DAN NIRLABA DI PEKANBARU TERHADAP KEMAMPUAN INTELEKTUAL DAN EMOSIONAL SARJANA AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL UIN SUSKA RIAU”**. Untuk itu mohon kesediaan Bapak/Ibu dan Saudara/I untuk meluangkan waktunya mengisi kuesioner di bawah ini.

Jawaban yang Bapak/Ibu dan Saudara/I berikan akan dijamin kerahasiaannya serta identitasnya. Kejujuran dan kebenaran jawaban yang Bapak/Ibu dan Saudara/I berikan adalah bantuan yang sangat berharga bagi saya. Saya ucapkan terimakasih atas perhatian dan bantuan yang Bapak/Ibu dan Saudara/I berikan.

DATA RESPONDEN

Nama : (Boleh tidak diisi)
Umur : (Tahun)
Jenis kelamin : laki-laki /perempuan (Coret yang tidak perlu)
Nama kantor :
Jabatan :

BIOGRAFI



Penulis lahir di Pandan Pancur - Rembang, pada tanggal 06 oktober 1984. Anak ke-2 dari 5 orang bersaudara, Ayahanda bernama Suhari dan Ibunda bernama Romiyati.

Pendidikan :

1. SD : Sekolah Dasar Negeri 033 Bengkolan Salak, Pendalihan IV Koto kab. Rokan Hulu pada tahun 1991-1997
2. MTsN : Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Ujung Batu, kab. Rokan Hulu pada tahun 1997-2000.
3. SMK : Sekolah Menengah Kejuruan PPLP PGRI Bangkinang, kab. Kampar pada tahun 2000-2003.

Penulis terdaftar sebagai mahasiswa UIN SUSKA Riau pada tahun 2003. penulis juga telah melaksanakan salah satu Tri Darma perguruan tinggi yaitu KKN (Kuliah Kerja Nyata) di desa Koto Tuo Basrah – Teluk Kuantan. Dan pada tanggal 17 Juni 2010, hari Kamis, penulis telah melaksanakan ujian Oral Comprehensive di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru dengan nilai A sangat memuaskan.